

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

Ústav profesního rozvoje pracovníků ve školství

**OUTDOOROVÝ PROGRAM
PRO ŽÁKY STŘEDNÍCH ŠKOL**

**OUTDOOR PROGRAMME
FOR HIGH SCHOOL STUDENTS**

Bakalářská práce

Autor:	Jiří Kříž
Obor:	Vychovatelství
Typ studia:	Kombinované studium
Vedoucí práce:	PaeDr. Ivan Příbyl

2010

P r o h l a š u j i ,

že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně pod vedením
PaeDr. Ivana Příbyla. V práci jsem použil informační zdroje uvedené
v seznamu.

Jiří Kríž

Praha, 6.4.2010

OBSAH

1. Úvod	4
2. Pojetí outdoorového programu	5
2.1. Klíčové kompetence	6
2.2. Jedinec	7
2.3. Skupina	9
2.4. Zážitková metoda	11
2.5. Outdoor program – pravidla, cíle	13
2.6. Výsledky a hodnocení outdoor programu	14
2.7. Osobnost instruktora	16
2.7.1. Neverbální komunikace	18
2.7.2. Práce s hlasem	21
2.7.3. Verbální komunikace	22
3. Tvorba outdoor programu	26
3.1 Výzkum jako nástroj pro tvorbu programu	27
3.2 Vlastní outdoor program	30
3.3 Realizace a vyhodnocení programu	46
4. Závěr	48
5. Seznam použité literatury	49
6. Anotace	51
7. Přílohy	53

1. Úvod

Za posledních několik let prošlo vzdělávání studentů středních škol velkými změnami. Jednou z největších bylo zavedení takzvaných rámcových vzdělávacích programů (RVP), které nahradily starší osnovy používané na základních i středních školách. Oproti osnovám nabízejí RVP vyučujícím větší možnost volby v jednotlivých předmětech, na co zaměřit a čemu věnovat větší pozornost, a mají více podpořit praktickou využitelnost poznatků. Tyto RVP jsou založeny na posilování tzv. **klíčových kompetencí**. Studenti by se měli více naučit používat dovednosti ve výuce naproti pouhým znalostem. Ministerstvo mládeže, školství a tělovýchovy (MŠMT) ve spolupráci s odborníky stanovilo šest základních klíčových kompetencí, které je třeba rozvíjet na úrovni středních škol. To by mělo studentům pomoci získat tyto klíčové kompetence, být vybaven vzdělanostním základem ale i připravit je na proces celoživotního učení, který je jednou z priorit EU i ČR v dalším vzdělávání i podmínkou zaměstnanosti a zaměstnatelnosti obyvatel (MŠMT, 2007).

I proto, že je tato problematika relativně nová, rozhodl jsem se ve své práci zaměřit na uvádění klíčových kompetencí do praktické výuky na školách. Cílem mé bakalářské práce je tedy vytvořit, vyzkoušet a ověřit v praxi **outdoorový program** pro studenty středních škol (SŠ), který je zaměřen na **rozvoj klíčových kompetencí** a propouje více vyučovacími předměty.

Podle mě není na SŠ tento typ aktivit ukotven a používán i přesto, že má relativně velkou vypovídající hodnotu o úrovni jednotlivých kompetencí u žáků a pomáhá jim bezprostředně zjistit jejich silné i slabé stránky nejen v rámci fungování v týmu. Myslím si, že jedním z důvodů je malá rozšířenost tohoto typu aktivity, ten se používá spíše ve vzdělávání dospělých. Dalším důvodem může být relativně náročný proces tvorby takového programu pro vyučující vzhledem k jejich vytíženosti.

Předpokládám tedy, že pokud vytvořím **vhodný outdoorový program** co do náročnosti pro studenty i vyučující, bude o něj mezi školami zájem.

2. Pojetí outdoorového programu

V této kapitole bych se rád zabýval outdoorovým programem obecně, jeho principy fungování, zásadami a výstupy. Důležitým předpokladem vůbec k vytvoření efektivního programu je i znalost toho, co by měl rozvíjet, na čem stavět.

Co je vlastně **outdoor program**? Najít stručnou a výstižnou definici není jednoduché. Mohla by ale znít takto: **Outdoor program** je metoda rozvoje a diagnostiky **jednotlivce i týmu** založená na propojení pedagogicko-psychologických metod s aktivitami v přírodě. V rámci této metodiky jsou velkou měrou využívány modelové situace s následnou zpětnou vazbou a sebereflexí (http://cs.wikipedia.org/wiki/Outdoor_training). Pro přípravu a realizaci programu pro studenty středních škol je třeba si uvědomit několik základních věcí. Studenti jsou zvyklí většinu času trávit ve škole v lavicích, tento program jim umožní dostat se ven a na vlastní kůži si vyzkoušet některé aktivity, se kterými se dříve nesetkali. Z pohledu tvůrce a realizátora programu je ale důležité dodržovat určité zásady a mít znalosti v některých oblastech. Není možné pro studenty připravit například sportovní dopoledne a vydávat jej za outdoor. Ten si neklade za cíl studenty pouze zabavit případně sportovně rozvíjet, ale pracovat s nimi na prožitku z programu a znalosti a dovednosti získané v něm přenést do praktického života.

Aby to tak fungovalo, nestačí mít jen odborné znalosti z oblasti sportu nebo aktivit, ale i hlubší znalosti z oboru psychologie a pedagogiky. Proto se v následující části práce budu věnovat těmto oblastem a stručně se pokusím navrhnout, jaké znalosti by měl **instruktor** mít a proč.

Jako jedna z prvních oblastí se logicky jeví **oblast klíčových kompetencí** a jejich rozvoj. Dále **instruktor** musí umět pracovat se **skupinou**, znát její **strukturu** a **dynamiku**, i **jedince** a to, jak vlastně dochází k učení. Jaké má zvolit metody, jak nastavit cíle outdooru a jak dávat zpětnou vazbu účastníkům.

Finanční možnosti (možnost zaplatit si klasický outdoorový program pořádaný specializovanou agenturou) středních škol jsou omezené. Proto budu volit aktivity, které jsou nenáročné na vstupní náklady a dají se provést s běžně dostupnými a používanými pomůckami.

2.1 Klíčové kompetence

Od roku 2007 se na středních školách v ČR začalo vyučovat podle RVP postavených na rozvíjení tzv. klíčových kompetencí. „(...) **Klíčové kompetence** představují soubor vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, které jsou důležité pro osobní rozvoj jedince, jeho aktivní zapojení do společnosti a budoucí uplatnění v životě. (...)“ (VÚP, 2007, s. 8). Celkem jde o šest klíčových kompetencí a to kompetence k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální, občanskou a k podnikavosti. Tyto kompetence by měly být rozvíjeny komplexně ve všech předmětech. Je však důležité vyjasnit si, jaký výstup – úroveň kompetence je vyžadován. A také jak zjistit její úroveň.

Například kompetence k učení neznamena jen to, že se student naučí danou látku, ale že je schopen si celý proces učení uvědomit, naplánovat si jej, zvolit vhodnou metodu i formu učení a zjistit potřebné informace. Spíše než jen učení je to tedy schopnost naučit se učit se.

Kompetence k řešení problémů znamená pro studenta nejen řešit nějaký úkol, ale být schopen si tento úkol rozdělit na jednotlivé části, stanovit si hypotézy a pomocí myšlenkových operací se na tento problém podívat z různých úhlů pohledu.

Kompetence komunikativní zahrnuje schopnost studenta se sebezprezentovat za maximálně efektivně použitých prostředků komunikace. Student by tedy měl umět použít informační technologie stejně dobře jako všechny složky komunikace – verbální i neverbální. Měl by být schopen jasně a přesně definovat obsah sdělení a i si uvědomit, co chce vlastně sdělit.

Kompetence sociální a personální pro studenta znamená, že zná své reálné možnosti a to jak fyzické tak psychické. Je schopen stanovit si své cíle, priority a je schopen sebereflexe. Flexibilně se také přizpůsobuje okolním podmínkám.

Kompetence občanská respektive její rozvoj by měl být zaměřen na uvědomění si faktu, že ostatní mají také své zájmy a potřeby a student by je měl být schopen respektovat a pracovat s nimi. Také je důležité umět jednat v krizových situacích a být seznámen s veřejným děním.

Kompetencí k podnikavosti se rozumí to, že student rozvíjí svůj potenciál a to jak v soukromém tak i pracovním životě. Snaží se o inovativní a proaktivní přístup a kriticky hodnotí svá rozhodnutí i jejich důsledky. (VÚP, 2007).

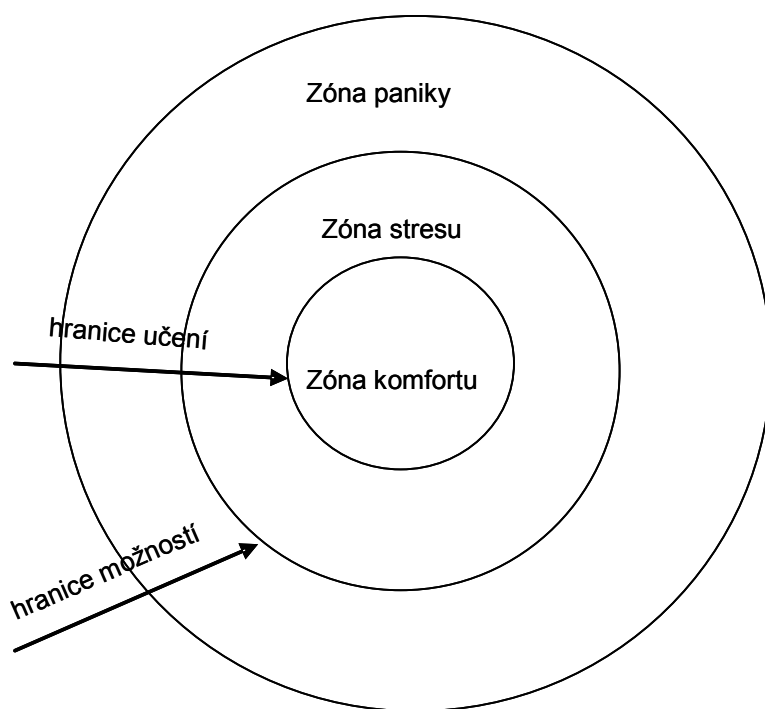
Rozvíjet tyto kompetence není jednoduché, vyžaduje to spoustu energie a ve vyučovacím procesu i přípravy. I proto jsem tyto oblasti začlenil do outdoorového programu a snažil se dodržet principy pro jejich rozvoj.

2.2 Jedinec

Aby outdoorový program nebyl jen příjemným výjezdem mimo budovu školy, ale žákům něco dal, je třeba dodržovat určité zásady a principy v oblasti učení se a práci se zážitkem. To samozřejmě závisí jak na jedinci a jeho vlastnostech tak skupině celé.

Jak se tedy jedinec vlastně něco může naučit při outdoor programu? Samozřejmě si prochází určitými zkušenostmi a je důležité s nimi dále pracovat, jinak má celý program menší efekt.

„... Za **učení** se považuje získávání informací, znalostí, schopností, dovedností, zvyků a postojů, které mají za následek změnu v dané oblasti. Stručněji lze za učení považovat každou (relativně trvalou) změnu u jedince, která není způsobena zráním ani dočasnými vlivy (únava, choroba, léky apod.)...“ (Hadj-Moussová, UK Praha 2006, s.11). Podle této definice učení je tedy i účast na programu učení se. Je samozřejmě důležité respektovat některé zásady, které se učení týkají. Pro tento druh intervence je zvláště důležité pamatovat na fyzickou bezpečnost, psychickou pohodu a samozřejmě i právní korektnost. Psychická pohoda neznamena nechť studenti, aby se pouze bavili, ale soustředit se při přípravě i realizaci programu na rozvoj a **učení se** v tzv. zóně stresu. V zóně komfortu se sice jedinec cítí bezpečně a důvěrně známě, není však nucen se nic nového učit. Pokud chceme, aby si odnesl zkušenost, je dobré pohybovat se v zóně stresu. Ten by však měl být řízený a neměli bychom se blížit k hranici zóny paniky. Vše můžeme jednoduše znázornit následujícím obrázkem:



(Vecheta, 2009).

I **učení se** v odpovídající zóně přináší určitá rizika. Jedinec se pohybuje v jiném světě a může si z něj odnést pozitivní nebo negativní zkušenost. Pozitivní zkušenost pro něj znamená, že daný úkol zvládl a v budoucnu jej bude schopen provést správně. Jedinci roste sebevědomí a rozšiřuje se mu zóna komfortu. Negativní zkušenost jej naopak může přemístit do zóny paniky a ani v budoucnu nebude schopen úkol vyřešit a bude pod velkým tlakem. Je proto důležité program a jednotlivé úkoly vytvářet tak, aby pro účastníky byly nové, ale nijak je nenutili pohybovat se na hranici svých možností.

Také je třeba pamatovat na bariéry, které se mohou při učení se během outdooru objevit. Jednou z nich je vidina dokonalosti. Student se bojí selhání sám před sebou i ostatními a tím ztráty své pozice ve skupině. Samozřejmě negativní zkušenost (viz výše) i špatná definice úkolu může znamenat, že student nebude schopen se dále aktivně účastnit programu. Každý z nás má nějaký stereotyp myšlení – jsme zvyklí dělat určité věci určitým zažitým způsobem. Úkolem outdooru je také tyto stereotypy nabourat, podpořit kreativitu jedince a tím mu předat více znalostí a dovedností. Jednou z dalších bariér je naučený styl učení se. Každý z nás je jiný a preferuje i jiný způsob myšlení a učení se. Aby bylo co nejúčinnější, je důležité se na různé možné způsoby

učení se připravit. V našem případě můžeme mluvit o následujících čtyřech typech (Mohauptová, 2009):

Názorný typ Potřebuje si vše pořádně ohmatat, má rád prototypy, modely, simulace, zážitkové učení, aktivity.	Obrazový typ Potřebuje obrázky, barvy, grafy, v textu jej nejvíce zajímají grafy a fotky.
Rétorický typ Potřebuje slyšet, mluvit, co se neřekne to není, porady a telefon jsou jeho oblíbené nástroje.	Textový typ Potřebuje si vše přečíst, pokud má něco sdělit nebo vysvětlit, nejraději si to píše.

Pokud tedy připravujeme outdoor a zadáváme při něm úkoly, je dobré pamatovat i na tyto různé typy lidí a snažit se jim přizpůsobit zadání. Vždy používat a kombinovat různé názorné pomůcky případně text s obrázky. I další výzkumy týkající se učení a zapamatování si znalostí ukazují, že kombinace metod se vyplácí. Podle Hermochové (Hermochová, 2006) se zjistilo, že si zapamatujeme:

- 20% z toho, co slyšíme,
- 30% z toho, co vidíme v grafické podobě,
- ale až 70% z toho, co současně vidíme i slyšíme,
- 80% z toho co vidíme, slyšíme a hovoříme o tom,
- a až 90% z toho, co nejen vidíme a slyšíme, ale i aktivně vykonáváme.

Pokud tedy účastníkům umožníme věci si vyzkoušet a prožít, je velká pravděpodobnost, že si tuto zkušenost zapamatují a poučí se z ní.

2.3 Skupina

Jen **jedinec** sám však nemůže ovlivnit to, co si z celého outdoor odnese. Všichni se pohybujeme ve skupinách a ty zásadně ovlivňují naše chování. Podle Hadj-Moussové (2003) je skupina základní sociální jednotkou, ve které se odehrává většina našeho

sociálního života. **Skupina** jako taková má dva základní znaky – **strukturu a dynamiku**.

Skupinová struktura bývá nejčastěji určena počtem členů a to na malou (do 15ti členů), střední (15-40 členů) a velkou (nad 40). Střední a velká skupina v sobě zahrnuje často další podskupin osob, které jsou si bližší. I proto je velmi důležité získat informace, s jak velkou skupinou osob budeme pracovat. Dalším důležitým prvkem ve struktuře skupiny je i její vznik – formální nebo neformální. V případě přípravy outdoor programu budeme pracovat se skupinou formální (studenti byli do této skupiny zařazeni). Je ale dost pravděpodobné, že v této převážně střední skupině najdeme neformální podskupiny tvořeny studenty, kteří k sobě mají v něčem blíže. I na to je dobré pamatovat a přizpůsobit tomu například rozdělování do různých družstev apod..

Prospěšnou realizaci programu není důležitá jen velikost skupiny, ale také její **dynamika** a fáze, ve které se nachází. Jinou dynamiku bude mít zřejmě skupina studentů, kteří se v září sešli v jedné třídě a v říjnu absolvují společný outdoor a zcela odlišnou dynamiku bude mít skupina studentů, která je již na konci školního roku nebo je nezměněna několikrát rok. Abychom dobře pracovali se skupinou, je třeba znát základní fáze vývoje skupiny. Různí autoři popisují různý počet fází vývoje skupin, od základních čtyř až po sedm. Pro naše potřeby stačí použít definici se čtyřmi fázemi vývoje:

Fáze formování (forming) je první fází ve vývoji skupiny. **Jedinec do skupiny** přichází s určitými očekáváními a zkušenostmi. Během formování jsou nastavena základní formální pravidla, definují se formální role, jedinec si hledá vlastní místo ve skupině. Také se ale seznamuje s ostatními členy skupiny a začínají se vyjasňovat neformální role a pozice a postavení ve skupině ve formě „otřukávání se“. Po fázi formování logicky přichází fáze konfrontace, konfliktu, krize (storming). V této fázi dochází k prosazování se silnějších jedinců a jejich zájmů, ale i ke střetům názorů, pracovních stylů i úhlů pohledů. V této fázi se také začínají ve velkých a středních skupinách vytvářet neformální podskupiny (kdo to vidí stejně jako já, kdo má stejný názor). Pro většinu lidí není tato fáze příjemná, ale nelze ji jen tak vynechat. Pokud totiž nedojde ke stormingu, není možné, aby se skupina posunula do další fáze a dosáhla tak na úspěšné plnění úkolů. Chybí jim dostatek nápadů a námětů na řešení situací a obecně žití v této skupině. Ve třetí fázi nazývané stabilizací nebo kooperací (norming)

dochází k určitému uvolnění napětí, které vzniklo při stormingu. **Skupina** a její pravidla i kultura se stabilizují, situace se uklidňuje a vše se začíná soustředit na výkon, plnění úkolu se společným cílem samozřejmě s dodržováním i stanovených neformálních rolí, které vznikly v předchozích fázích. Poslední – produktivní fáze – (performing) znamená vlastní plnění úkolu, zadání. Lidé jsou zaměřeni na plnění úkolu, na cíl a společně řeší úkoly s maximálním využitím nápadů a námětů vzešlých z fáze stormingu a nastavených pravidel z fáze normingu. Jak již bylo řečeno, nelze tedy na jeden outdoor program použít jednu šablonu při realizaci. Je nutné pracovat nejen s **jedincem**, ale i skupinou, jejím složením a „stářím“.

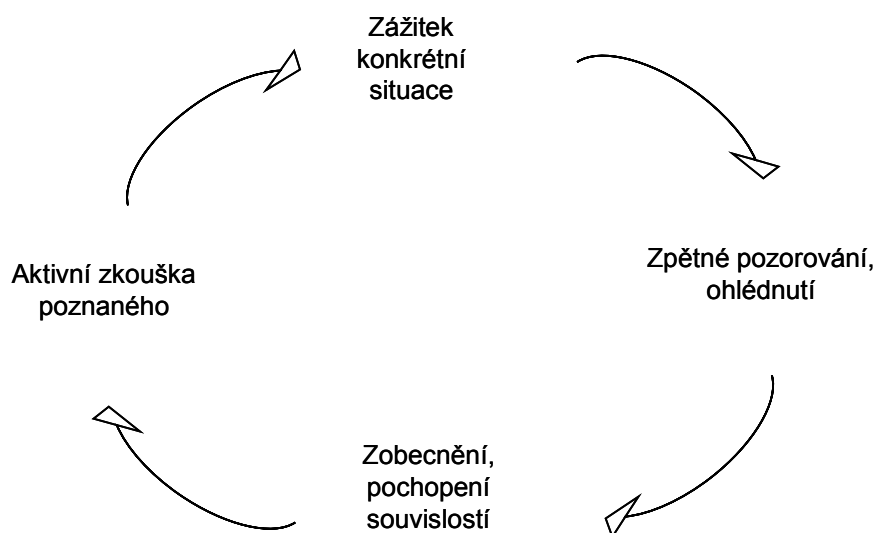
2.4 Zážitková metoda

Existuje několik základních postupů jak předat nejen informace, ale i znalosti a dovednosti skupině i jedinci. K tomu mu napomáhají také různé metody práce se skupinou během intervence. Kazík uvádí, že jako nejefektivnější se osvědčilo pamatovat na čtyři styly práce – 4P. Prožij, pozoruj, pochop a příklady (Kazík, 2008). Pokud si lidé mají co nejvíce zapamatovat a využít, je důležité nejen sdělit, ale i zapojit lidi tak, aby vše měli možnost prožít. Jak? Stačí je zapojit do modelové situace, případové studie, aby byli aktivní a sami přemýšleli. Druhé P je pochop. Zde jde o pochopení principu fungování jednotlivých věcí / technik / nástrojů. V této fázi je na místě teorie a její výklad případně diskuze o ní. Dalším P je pozoruj. Ne všichni účastníci se chtějí nebo mají možnost zapojit. I to, že budou pozorovat ostatní, jim může hodně přínést a poté jsou schopni vše si přenést do vlastní praxe. Posledním P jsou příklady. Proč jsou tak důležité? Lidé potřebují nejen návod, ale i ukázkou toho, jak to může fungovat v praxi. Proto je dobré mít připraveno několik konkrétních příkladů k dané problematice a ty mít přizpůsobeny úrovni účastníků.

Jako jedna z nejúčinnějších metod učení se při outdooru jeví **zážitková metoda**. Studenti mají možnost si vše vyzkoušet a tím se i nejvíce naučit a zapamatovat si. Akce **pomáhá jedinci i skupině** nastavit zrcadlo fungování i využívání potenciálu skupiny i jednotlivce. Studenti se poznají v jiných neobvyklých situacích a mohou o sobě i ostatních zjistit informace o dovednostech, schopnostech, které třeba ne/mají.

Zážitková metoda znamená jak se učit z akce, zážitkem vytěžit z vlastní zkušenosti maximum a získat poznatky přímo na míru, ty, které potřebuji. Je to metoda skupinového učení, kdy si jednotlivci mohou poskytnout různé úhly pohledu na právě proběhlou akci a tím se společně učit. I proto je tato metoda vhodná pro budování týmu a rozvoj spolupráce (Mohauptová, 2009). Nejlépe se učíme zážitkem tím, že něco společně prožijeme a také si můžeme dávat zpětnou vazbu, můžeme mluvit o tom, co a jak proběhlo. Jeden z nástrojů, který nám pomůže připravit kvalitní outdoor program je tzv. **Kolbův cyklus**. Jde o cyklus učení, který David Kolb publikoval v roce 1984 - typologie stylů učení. Základní cyklus, ze kterého vychází zážitkové učení, se skládá z následujících bodů:

- zážitek konkrétní situace,
- zpětné pozorování, ohlédnutí – tedy co se vlastně dělo, jak to vnímali členové týmu,
- zobecnění, pochopení souvislostí,
- aktivní zkouška poznání, jak nejlépe využít a použít dané mechanismy nebo plánování, jak využít nové poznatky v praxi.



(Mohauptová, 2009, s.136)

Většina lidí není zvyklá pracovat na základě tohoto cyklu. Je však velmi pravděpodobné, že pokud je skupina vedena ke snaze pracovat tímto způsobem, pozná, že spousta zážitků, akcí i reakcí jedinců i celé skupiny se nápadně podobá způsobu

řešení situací v reálném životě – v reálném životě skupiny i jednotlivce. Záleží na zralosti **skupiny i instruktora**, který celý program vede, jak a jestli vůbec budou všichni se zážitkem pracovat. Také záleží na skupině, vztazích uvnitř ní i jednotlivých osobnostech, jak se zážitkem i zpětnou vazbou naloží. Je velmi pravděpodobné, že výstupy ze dvou programově stejných outdoor programů nebudou shodné. Vždy je zde spousta proměnných, které ovlivňují celkový výsledek. Můžeme ale říci, že **zážitková metoda** a její použití venku je zajímavé, jiné než práce ve třídě, je více akční, zábavné a zároveň může ukázat chování a jednání nejen skupiny, ale i jednotlivců jinak, než jsme zvyklí.

2.5 Outdoor program – pravidla, cíle

Jak jsem již uvedl, outdoor program je metoda diagnostiky a rozvoje týmu i jedince v něm. Aby byl efektivní, je třeba stanovit jasná pravidla, cíle i očekávání tohoto programu.

Základní pravidla programu jsou fyzická bezpečnost, psychická pohoda a právní korektnost. Fyzická bezpečnost a její dodržování záleží na náročnosti programu. Pro potřeby středních škol určitě nebudu studenty vystavovat extrémním sportům a tím i zátěži – předejdu tím rizikům spojených s možným ohrožením účastníků, zejména vzhledem k jejich věku a zdravotnímu stavu. Nebudeme například sjíždět na raftu rozvoděnou řeku. Program by měl vždy být přizpůsoben terénu a tím i náročnosti. Postačí tedy pár základních pravidel. Vždy studenty seznámíme s tím, co je čeká. Vysvětlíme jim základní pravidla pro tento den z hlediska jejich bezpečnosti a to, jak se mají chovat s ohledem na zachování zdraví a jaké mají povinnosti. Jako instruktor mám samozřejmě povinnost na účastníky dohlédnout. Při počtu 30 účastníků a více jsem povinen zajistit zdravotníka pro tento program (platí pro studenty do 15let). Pokud to bude situace a program vyžadovat, zapojím do programu i další pedagogy nebo instruktory jako výpomoc. Tím zajistím bezpečnost účastníků i více různých možných pohledů na řešení situací při plnění úkolů a tím i relevantnější zpětné vazbě. Studenty musím včas informovat o konání outdoor programu tak, aby zvolili odpovídající oděv a obuv. Není vhodné se na outdoor program

vypravit ve svátečních kalhotách a v mokasínech nebo botách na podpatku. Nejvhodnější je zvolit takové oblečení a obuv, jaké studenti používají například při hodinách tělesné výchovy. Důležité tedy je vytvořit program, který bude přiměřený věku, znalostem i zdravotnímu stavu účastníků. Raději méně než více.

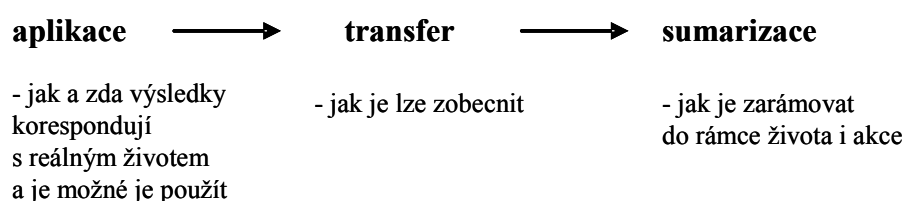
Stanovit cíl programu je třeba ještě před vlastní tvorbou programu. Cíl by měl být adekvátní nejen možnostem studentů ale i času, který můžeme programu věnovat. Cíle outdoor programu můžeme rozdělit na zvyšování znalostí, ovlivňování postojů a získávání dovedností. Program by určitě měl studentům přinést nějakou znalost, případně jim zprostředkovat dovednost. Nejméně náročné je předat studentům znalost, informaci. Tu si buď zapamatují nebo ne. Předat nebo naučit studenty dovednostem je těžší. Dovednost znamená umět uplatnit získané znalosti ve vhodný okamžik vhodným způsobem. Jako nejsložitější se jeví možnost ovlivnit postoje studentů. „Postoje jsou definovány jako přetrvávající získaná dispozice chovat se určitým způsobem určité kategorii objektů...“ (Hadj-Moussová, 2003, s.38). Proč je obtížné měnit nebo změnit postoje? Postoje vznikají od dětství a umožňují nám rychleji a někdy i lépe se orientovat ve světě, zjednodušují nám práci. Veškeré další informace, které dostáváme, přijímáme v kontextu našich postojů. Buď s nimi pracujeme podle naučeného vzorce, vžitého postoje, nebo je rovnou zapomínáme a ignorujeme. I proto je těžké postoje měnit, ovlivňovat. Vyvíjejí se dlouho a také dlouho trvají. Jako jeden z nejúčinnějších nástrojů jak změnit nebo ovlivnit postoj je uváděn právě zážitek. To je důvod, proč jsem jako metodu intervence zvolil **outdoor a zážitkovou metodu**.

2.6 Výsledky a hodnocení outdoor programu

I když celý program připravíme podle zásad a pravidel, která jsem výše popsal, nezaručuje to jeho úspěšnost. Nedílnou součástí programu je i hodnocení celého dne a aktivit. **Práce instruktora** zahrnuje i tři další oblasti a to vyhlášení nebo vyhlášení výsledků, reflexi (práci s tím, co proběhlo) a zpětnou vazbu. Hodnotit program by měl jak instruktor a příslušný pedagog, tak účastníci sami. Hodnocení instruktorem a pedagogem má dvě roviny. První z nich je realizována přímo při akci, druhá z nich po samotné akci s možným časovým odstupem. Hodnotí se například do jaké míry

splnil program očekávání pedagoga i účastníků, program jako celek, **práce skupiny i jednotlivců** apod..

Závěr programu je důležité správně uchopit. Závěr by měl obsahovat jasné vyhlášení výsledku celého dne a oficiálně ukončit akci. Mělo by dojít k ocenění všech – vítězů pro jejich vítězství a poražených pro jejich snahu a aktivní zapojení. Také je třeba zdůraznit, že celý den byl sice koncipován jako soutěž / hra, ale šlo spíše o její průběh než bodové výsledky a vítězství. Vyhlášení výsledků a oficiální ukončení akce také dává studentům možnost vystoupit z rolí, které při programu hráli nebo se v nich pohybovali, a vrátit se s novými zkušenostmi do reálného života. Další z nástrojů je reflexe. Ta umožní účastníkům zpracování prožitků a zároveň možnost mluvit o svých pocitech a zážitcích. O tom, co se v průběhu plnění úkolů dělo. Je dobré, pokud reflexe může probíhat po každé aktivitě zvlášť tak, aby účastníci měli možnost o všem prožitém mluvit ihned po realizaci. Každá reflexe by měla obsahovat tři základní části: co hodnotíme, jak to hodnotíme a prostor pro otázky instruktora, které pomohou účastníkům lépe si vše uvědomit. Nejdříve hodnotí účastník sám sebe, mluví o svých prožitcích. V dalším kroku nahlédne na skupinu, ve které se pohyboval. Poté může hodnotit plnění úkolu jako takového, vlastní proces a nakonec vlastní výsledky. Pro získání potřebných informací je dobré použít otázky. Ty by měly být otevřené (aby se nedalo odpovědět ano/ne) a dostatečně konkrétní.



(Vecheta, 2009)

Pokud to situace umožňuje a je vhodné zhodnotit i jiným způsobem, zařadíme zpětnou vazbu. I v té se musíme držet určitých zásad a pravidel. Zpětná vazba jako taková může být pochvala nebo kritika. Předmětem zpětné vazby je úhel pohledu na určitou věc nebo událost. Důležité je však hodnotit výkon nebo událost, nikoli

člověka jako takového. Není vhodné při kritice říci, že je někdo zlý nebo lajdák. Při poskytování zpětné vazby je dobré dodržet základní pravidla. Zpětná vazba by měla být aktuální, neposkytujeme zpětnou vazbu na to, co se stalo před delším časem. Vždy je třeba mluvit o jedné konkrétní věci a nejen obecně. Také je důležité vyvažovat, zmínit to dobré i to, co je třeba zlepšit nebo co nebylo vhodné. Samozřejmostí je vhodné načasování zpětné vazby a upřímnost. Speciálně kritická zpětná vazba by zároveň měla být i motivační a konstruktivní. Výsledkem by měla být vůle něco změnit i námět jak to udělat. Účastníkům je třeba také krátce vysvětlit, jak zpětnou vazbu přijímat. To, co jim instruktor nebo účastník říká, není míněno jako útok, ale pouze úhle pohledu, to, jak to může vnímat okolí. Proto se není třeba bránit ani vymlouvat. Pokud něčemu nerozumí, má právo se zeptat, jak to druhá strana myslela. I když to tak vždy nemusí vypadat, lidé, a to nejen ve své práci, potřebují a vyžadují zpětnou vazbu. Proč je sport tak populární? Protože svým divákům i účastníkům dává v každém okamžiku vědět, jaké je skóre hry. Potřebu znát „skóre hry“ máme i v práci a profesní kariéře.

2.7 Osobnost instruktora

I pečlivě připravený **outdoor program** ještě nezaručuje jeho úspěch. Každá příprava má totiž vždy tři úhly pohledu, tři složky. Jeden je program jako takový, druhý je pohled a zaměření na skupinu a třetí, o kterém pojednává tato kapitola, se týká **instruktora** jako takového. Můžeme říci, že opomenutí jedné z těchto složek může znamenat neúspěch celé akce.

Jaký by však měl instruktor být a co by měl splňovat? V tomto případě můžeme instruktora programu přirovnat k učiteli. Podle Dvořáčka jsou na učitele kladeny požadavky ve třech základních oblastech. Učitel by měl mít odborné vzdělání tedy rozumět oboru, který sám vyučuje. Také by měl mít pedagogické a psychologické vzdělání. To mu umožní pochopit základní principy rozvoje jedince i skupiny, porozumět zákonitostem procesu výuky a výchovy a tudíž zvolit vhodné metody, formy výuky i pružně reagovat na jedince i skupinu. Poslední oblastí je osobnost učitele jako taková, jeho osobnostní předpoklady – celý komplex požadavků na fyzickou a psychickou vybavenost nutnou k výkonu tohoto povolání (Dvořáček, 2004). Pokud

mluvíme o **programu outdoor** pro studenty středních škol a osobě instruktora, můžeme použít výše zmíněné nároky. K nim můžeme přidat ještě jiný úhel pohledu zaměřený spíše na **projev instruktora**.

Spousta lidí si myslí, že když před publikum postaví odborníka, který má znalosti, stačí to k tomu, aby byla zaručena kvalita a přínosnost programu. Opak je pravdou. Ne každý odborník ve své oblasti dokáže vhodně a poutavě předat své znalosti a dovednosti (Bradbury, 2007). Občas můžeme někde zahlédnout odborníka, který sice předává zajímavé informace, ale publikum je pasivní, pouze přijímá jeho poznatky. Co si ale opravdu lidé zapamatují? Zřejmě to, že prvních několik minut bylo zajímavých, nabitých informacemi, ale pak si jen velice těžko vzpomínají na obsah přednášky nebo kurzu. Nestačí tedy mít co předat, ale vědět i jak. Úkolem a rolí instruktora by nemělo být účastníky poučovat co a jak dělat. Měl by jim jen ukázat možnosti, které mají a také to, jak některé věci mohou zapůsobit na okolí.

Důležitou součástí vystupování instruktora je samozřejmě způsob komunikace. Co všechno zahrnuje? Odborníci nejčastěji rozdělují komunikaci jako takovou na základní dvě složky – **neverbální a verbální**. Někteří autoři ještě dále přidávají a zdůrazňují složky neverbální komunikace – a to část kinetickou (gesta, mimika) a prozodickou (práce s hlasem). Koegel ve své knize pracuje se třemi složkami komunikace a ukazuje, jak nás která ovlivňuje. „neverbální komunikace ovlivňuje až z 55%“ (Koegel, 2009, s. 53). Při komunikaci s okolím, zvláště pak při prvním kontaktu nebo v zátěžové situaci má tedy největší vliv na okolí naše neverbální neboli vizuální komunikace.

„Profesor Albert Mehrabian se zabýval sociální komunikací a zjistil, že komunikace probíhá na třech úrovních:

Vizuální – 55% (řeč těla)

Vokální – 38% (tón hlasu)

Verbální – 7% (slova)

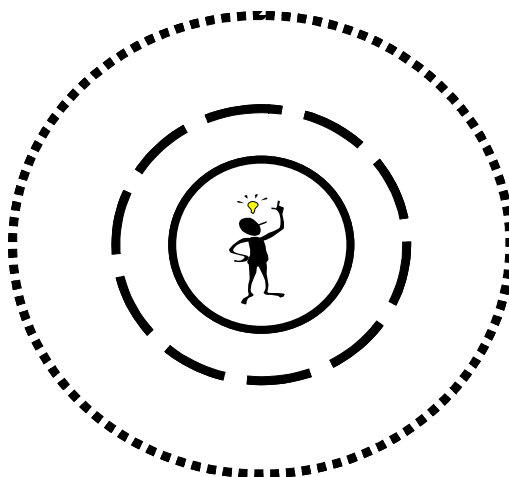
Vizuální složka komunikace je z těchto tří složek nejdůležitější.“ (Bradbury, 2007, s.4).

2.7.1 Neverbální komunikace

Neverbální / nonverbální komunikace se dá jednoduše přeložit jako řeč těla. Co všechno tato oblast zahrnuje? Běžně se mezi lidmi dozvíme, že projev neverbální komunikace jsou gesta a mimika. Neverbální komunikace ale zahrnuje i další oblasti, které jsou pro práci lektora neméně důležité.

Vzdálenost (proxemika) od ostatních je významným signálem pro okolí. Bude-li lektor příliš blízko, může být označen jako dotěrný. Bude-li příliš daleko, může působit odměřeně. Každý člověk má svou tzv. bublinu – osobní zónu, do které nerad někoho pouští. V našich zeměpisných šířkách je tento prostor zhruba kolem 1m.

1. Intimní zóna (do 0,5m)
2. Osobní zóna (0,5 - 1,5m)
3. Sociální zóna (1,5 - 3,5m)
4. Veřejná (nad 3,5 m)



Se vzdáleností / blízkostí k účastníkům **může instruktor pracovat** i při obtížných situacích. Pokud se třeba účastníci baví mezi sebou a nevnímají, může instruktor vstoupit do jejich prostoru. Neverbálně si tak vynutí jejich pozornost a může je vrátit zpět k tématu.

Úhel těla (posturologie) a vůbec celé držení těla také mnohé vypovídá o nás a našemu vztahu k lidem - příklon nebo odklon. Člověk se přiklání k lidem, jsou-li mu sympatičtí nebo říkají-li něco, co ho zajímá. Odklon naopak může znamenat nezájem nebo nesouhlas s nimi. Instruktor si musí uhlídat svou neverbální komunikaci a snažit se reagovat přiměřeně. Lidé mohou vycítit, kdo je mu sympatický, koho „bere“ a ve skupině to může způsobit zbytečné konflikty a obtížné situace. Pozor také na přehnané naklánění, aby zbytečně nenarušoval zónu druhých (Gruber, 2007)

Otevřená gesta dávají na vědomí, jak jsou lidé otevření a přijímají interakci s ostatními. Proto je dobré se vyhnout rukám za zády nebo v bok. To může znamenat, že člověk není zcela přímý nebo otevřený. Instruktor by neměl křížit ruce před tělem - byť by mělo být znamením nesouhlasu. Je to gesto, které dokáže lidi nazlobit a tím spíše se méně otevřou a snadněji se dostanou do opozice. Jednotlivých gest rukou je tolik, že to nelze zjednodušit. Gesta s dlaněmi nahoru jsou všeobecně přátelská a otevřená, naopak dlaně dolů znamenají dominanci, až agresivitu, obzvláště když se ruce neohýbají v zápěstí. Paže instruktora by se měly pohybovat maximálně do výše ramen a vždy před tělem. Pokud bude mít ruce za zády, účastníci nevidí, co v rukou má a jaká gesta může ukazovat. Působí to nedůvěryhodně a někdy až nadřazeně. Také sepnuté ruce po celou dobu nebo dlaně v pěst nepatří mezi gesta, která jsou doporučována. Častým nešvarem instruktorů i prezentujících bývá svítání předmětů v rukou (tužka, fixa, papír, ovladač apod.). Po čase se lidé začnou soustředit právě na předmět svíraný v ruce a přestanou se koncentrovat na výklad nebo práci přednášejícího. Pokud je navíc instruktor nervózní, nevědomky si může začít s předmětem hrát a to je výzva pro účastníky, aby sledovali, kolikrát např. cvakne tužkou nebo jak kroutí papírem. Všem se tedy doporučuje pustit veškeré předměty z rukou a být tu jen pro účastníky. Podání ruky je jednou velkou oblastí sebe prezentace a navození pozitivního prvního dojmu. Podání ruky účastníkům při seznámení ve stylu leklá ryba nám může velice uškodit. Lidé si tak podvědomě instruktora zařadí do určité škatulky a je těžké se z ní vymanit. Stojí to pak více úsilí tento první dojem napravit. Ruku je tedy dobré podávat pevně – ne však příliš a s dlaní směřující dolů, podvědomě tak můžeme ostatní dostávat do submisivní polohy a to jistě není našim cílem (Koegel, 2009).

Nohy jsou nejvzdálenějším bodem od našeho mozku, takže se nejhůře vědomě kontrolují. Mají tendenci se nápadně více pohybovat v okamžicích nervozity nebo stresu. Nejlépe je držet nohy v klidu. Pozor na křížení nohou a pohupování v bocích. Instruktor tím může dosáhnout efektu „tance“ a zbytečně rozptylovat okolí. Pokud si sedá, pozor na křížení nohou. Může být chápáno jako defenzivní nebo odmítající. Někdy se může přihodit, že po celou dobu intervence nebude lektor jen stát, ale přisedne si k účastníkům. Jaký to může mít podprahový efekt? Když si přisedne, někteří z nich to mohou podvědomě vnímat jako vyrovnání se na jejich úroveň – není

tu jako instruktor nadřazen, ale všichni jsou si rovni. Pokud ale instruktor potřebuje něco zdůraznit a zaujmout, lépe se to podaří ve stoje.

Poloha hlavy je také velmi významným faktorem, kterým člověk na okolí působí. Jestliže se instruktor chce cítit sebejistý, měl by držet hlavu rovně jak horizontálně tak vertikálně. Tuto pozici hlavy lze také použít, když chce s lidmi jednat autoritativně nebo chce, aby to, co právě říká, brali vážně. Jestliže chce být přátelský a naslouchající, v přijímajícím módu, může hlavu lehce naklonit na jednu nebo druhou stranu.

Oční kontakt je jeden z nejdůležitějších aspektů jednání s lidmi. Udržování dobrého očního kontaktu ukazuje respekt a zájem o to, co lidé říkají. V Evropě máme tendenci udržovat oční kontakt okolo 60-70% času. Když to děláme, nezíráme tak na člověka tak, aby se cítil, že na něm něco není v pořádku, ale naopak, dáváme mu pocit pohodlí a příjemné péče v naší blízkosti. Více očního kontaktu může být nepříjemné, méně očního kontaktu znamená, že člověk nemá zájem o něj ani o konverzaci s ním. Instruktor se samozřejmě nemůže každému účastníkovi věnovat 70% času. Je dobré oční kontakt rovnoměrně dělit mezi jednotlivce a všechny je zahrnovat. Občas se stává, že se podvědomě více soustředí na stranu, kde jsou pozitivně naladěni a spolupracující lidé. Ostatní se však mohou cítit zanedbávání a dají to najevo. Ať už tím, že se zaseknou nebo se stylizují do role negativce a vyvolávače konfliktů. Oční kontakt může instruktor využít i jako neverbální nástroj k umírnění účastníků, pokud někdo vyrušuje nebo se věnuje jiné činnosti, kontakt s ním to může napomoci změnit.

Mimika je v práci instruktora jednou ze stěžejních oblastí. Lidé se nechtějí nudit. Chce-li je zaujmout na celý den, musí mít širší škálu mimických projevů a nepoužívat jen tzv. poker face – kamenný obličej, který je za čas omrzí. Neměl by zapomínat, že lidé jsou s ním celý den a on je na několik hodin středem jejich zájmu. I proto je instruktor tak trochu herec, který odehrává své představení pro lidi nejen tím, co ví a k čemu je vede, ale i jak to říká. Doma před zrcadlem si instruktor může nacvičit některé základní mimické triky a vyzkoušet si říci například přivítání s různými výrazy tváře (Koegel, 2009).

Ústa mohou také dát najevo mnoho stop. Tiskneme rty k sobě nebo je kroutíme na stranu, přemýšlíme-li. Ale může to být i signál zlostných poznámek, které nechceme

řící nahlas. Jako instruktor bych neměl dávat najevo své názory ihned, ale spíše se snažit zapojit ostatní. Pokud jim ale předem dám neverbálně najevo, co si o nich nebo jejich námětu myslím, ztíží mi to situaci a půdu pro další spolupráci. Je také mnoho druhů úsměvu a smíchu, každý dává druhé osobě nějaký pocit. Důležité je tedy umět se usmát ve vhodnou chvíli vhodným způsobem. Zřejmě od nás jako **instruktora** nikdo neočekává, že se celý den budeme jen usmívat. Bylo by to i nepřirozené. Vhodný typ úsměvu ve vhodnou chvíli nám však může pomoci zbourat bariéry, které máme s účastníky (Bradbury, 2007).

2.7.2 Práce s hlasem

Osoba instruktora je to, co lidé celý den vidí. Jeho **hlas** je to, co celý den slyší. Náš hlas a to, jak mluvíme, může lidi z počátku ovlivnit až z 38%. Na co je tedy dobré se soustředit?

Hlasitost projevu je jednou ze součástí vystoupení. **Instruktor** by vždy měl měnit hlasitost výkladu v průběhu bloku i dne a nezapomínat, že lidé jsou s ním celý den a on je má zaujmout a něco jim předat. Monotónní hlasitost – na stále stejné úrovni – může buď uspávat nebo být nepříjemně vysoká. Mluvíme hlasitěji a důrazněji, chceme-li něco vyzdvihnout, dát tomu patřičnou váhu nebo ukončit či přesměrovat debatu účastníků jiným směrem. I ztišení **hlasu** může působit podobným dojmem. Lidé se mohou začít více zajímat o to, co říkáme. Chtějí lépe slyšet a nevědomky se ztiší, aby jim neuniklo žádné naše slovo.

V každém projevu, který má být zajímavý a poutavý je důležitá intonace. V češtině obecně se klesá hlasem na konci oznamovací věty a naopak stoupá, když se na něco ptáme. Některým řečníkům se stává to, že ve svém projevu „zpívají“ – nedostatečně používají intonaci a bez ohledu na smysl sdělení neustále opakovaně stoupají a klesají hlasem. Jak to působí na účastníky? Po nějakém čase se lidé přestanou orientovat v tom, co druhý říká a vše se jim začne slévat do jednoho velkého celku, z něhož není jednoduché cokoliv pochopit. I proto je dobré po oznamovací větě klesnout hlasem dolů a zařadit pauzu v řeči.

Ta může mít i podobu tzv. ticha. Ne nadarmo se v některých příručkách pro lektory uvádí jako důležitá věc práce s tichem. **Instruktor**, který si je nejistý

nebo je nervózní, může mít tendence „valit“ na lidi informace a nedávat jim prostor. Vědomé používání pauzy a síly ticha ze strany instruktora lidem pomůže si myšlenky a informace utřídit, pracovat s nimi.

S pauzou v řeči samozřejmě souvisí i tempo projevu. Každý člověk je jiný a logicky i každý **instruktor** je jiný. Někdo mluví rychleji, někdo pomaleji. Ne vždy to musí znamenat, že rychlost je lepší než pomalost. Ideál je někde uprostřed. Lidé by měli mít pocit, že celý program má svou dynamiku a spád a oni zároveň mají možnost o věcech, které byly řečeny přemýšlet. Instruktor by tedy měl volit odpovídající rychlost i dynamiku projevu adekvátně skupině a látce, o které mluví. Je dost pravděpodobné, že lidé slyší o tématu poprvé a potřebují čas na jeho zpracování. Příliš mnoho času je zase unaví a nemotivuje (Koegel, 2009).

Každý z nás má jinak posazený hlas – výše či níže. To základní nezměníme, můžeme ale změnit některé projevy našeho hlasu. Vyžaduje to čas i energii. Pomoci nám mohou moderní vymoženosti jako je např. diktafon. Nahrajme samy sebe, svůj projev, a zkusme si jej poslechnout z úhlu pohledu účastníka, který nás slyší poprvé v životě a má s námi trávit den.

2.7.3 Verbální komunikace

Verbální komunikace znamená obsah, to, co je lidem sdělováno. I slova může a musí instruktor přizpůsobit publiku tak, aby je zaujala. Dobré je používat nejen oznamovací věty ve výkladu, ale i otázky a dále s odpověďmi pracovat. Jedním z faktorů ovlivňující atmosféru ve skupině je používání pozitivního nebo neutrálního jazyka. Naše podvědomí neumí reagovat na negativní příkazy. Takové příkazy si nejdříve převede do pozitivna a poté si řekne, že tohle dělat nemá. Například konstatování, že nebudu jíst po páté hodině se paradoxně může změnit na opak. Snažme se říci to pozitivně – budu jíst do pěti. Obecně platí v komunikaci neříkat lidem co nejde, co nemáme, co nemůžeme, ale co uděláme, máme a můžeme. I některá slova, pokud je bude instruktor často používat, mohou podvědomě účastníky rozladit. Konstatování to bude problém je pro ně nemotivující až frustrující. Instruktor by měl raději říci, co udělá, aby to vyřešili.

Používání dlouhých souvětí je také pro účastníky náročné. Musí se neustále věnovat instruktorovi a koncentrovat se na jeho projev. Bohužel ani to vždy nestačí a lidé se začnou ztrácet v tom, co jsme jim vlastně chtěli říci. Pro délku vět v tomto případě platí čím méně, tím lépe. Pro zachování dynamiky a přitažlivosti projevu je dobré používat krátké věty nebo souvětí nejlépe s akčními slovesy.

Jako pomoc při tom co chce instruktor říci, aby lidi nebyli zahlceni pomáhá strukturovat si, co chce říci. Není dobré psát si celé věty našeho vystoupení, postačí jednotlivé body, hesla. Kontrolní otázka pro lektora může znít „co jim chci vlastně sdělit?“. Začátek vystoupení před účastníky by měl mít jasnou strukturu. Jakou? Jeden z návrhů je následující:

- Ukotvení a oční kontakt: tzn. stát rovně, než začneme mluvit stát v klidu, očním kontaktem zafixovat účastníky. Pozornost nezískáme tím, že mluvíme za pochodu na cestě.
- Pozdrav, oslovení, představení: uvítáme účastníky, poděkujeme, že přišli, představíme se.
- Čas: dáme tím účastníkům najevo, že si jejich času i jich vážíme, sdělíme jim, jak dlouho bude prezentace / trénink trvat apod.
- Vztah, emoce, bourání ledů: každý z nás má jiný způsob jak zaujmout. Někdo vypráví historky, jiný věci z praxe, někdo použije moment překvapení. Přizpůsobme náš projev účastníkům a snažme se pozitivně zahájit celý den.
- Řekněte, co chcete říct – řekněte to, shrňte, co jste řekli: nastiňte, o čem den bude, čím se konkrétně budeme zabývat a jaký by měl být výsledek.
- Závěr: opět pozitivně zakončeme, používejme pozitivní jazyk a snažme se vyvolat příjemnou atmosféru. Více než samotný obsah celého dne si lidé budou pamatovat atmosféru a náladu během dne (Kazík, 2008).

Po představení a úvodní prezentaci instruktora samozřejmě přichází realizace vlastního programu. Dobrý instruktor je vybaven i znalostí složek verbální komunikace a ví, jak moc jsou v celém vzdělávacím procesu důležité otázky instruktora i reakce instruktora na otázky účastníků. Jaké mají výhody a rizika jednotlivé typy otázek? Základní funkcí otázky je získat informace. Kdo se hodně ptá, hodně se dozví. Kdo se

ptá správně, dozví se informace, které potřebuje vědět. V případě outdoor programu jsou otázky klíčové v závěrečné fázi – vyhodnocení programu. Pokud má program být nějakým způsobem ukotven, zarámován a instruktor chce účastníky posunout, musí umět vhodně moderovat závěrečnou část programu a i pomoci účastníkům vyjádřit své náměty, pocity, úhly pohledu apod.. K tomu mu jako nástroj pomáhají právě otázky.

	OTEVŘENÉ	UZAVŘENÉ
NEUTRÁLNÍ	otevření – široké spektrum	ověření shrnutí
CÍLENÉ	zjištění	ukončení ujištění

Jednoduchý náčrt rozdělení otázek ukazuje, že existují základní čtyři typy otázek. Každá má v komunikaci své místo a vhodně použita posouvá komunikaci dále. V jistém slova smyslu můžeme říci, že když se dobře ptáme, může manipulovat (= vědomě posouvat) účastníky k řešení. Instruktor by se měl snažit co nejvíce používat otevřené otázky, takové na které účastník nemůže odpovědět jen ano / ne, ale použije celou větu. Pokud už používá uzavřené otázky ano / ne, měl by myslet vždy na cíl, s jakým je pokládá. Ve většině případů **chce instruktor** slyšet ano, souhlasnou odpověď, nikoli nesouhlas. I zde je na místě používat pozitivní řeč – ptát se chcete,

můžete?; ne nechcete, nemůžete?. Otevřená neutrální otázka se nejčastěji používá na začátku komunikace či mluvení o nějakém tématu. Odpovědi na ni mohou být různorodé a jako lektor mohu dále pracovat s tím, co zaznělo – jaké máte auto? Otevřená cílená otázka pomáhá zaměřit se na konkrétní, určitou věc – jakou barvu, značku auta máte?. Uzavřené neutrální otázky slouží k ověření, shrnutí nebo doplnění řečeného – chcete jinou barvu?. Uzavřená cílená otázka je na místě při ujišťování případně ukončování rozhovoru – jste si jisti, že červená je ta správná barva? (Clegg, 2005).

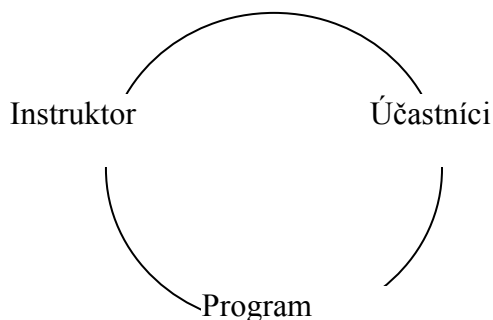
Jak je vidět, osobnost instruktora může velmi ovlivnit úroveň celého programu.

3. Tvorba outdoor programu

Vytvořit rozvojový **outdoor program** tak, aby zaujal účastníky a navíc jim i něco přinesl, není jednoduché. Rád bych proto ukázal, jak je vhodné program tvořit, na co se zaměřit a čeho se vyvarovat.

Jak jsem již zmínil výše, je důležité si uvědomit, že **instruktor**, bude před lidmi stát celý den, v některých případech i více dní, a bude se snažit je zaujmout. Není to jednoduché. Gruber to dokonce v knize svého kolegy nazývá „hrát divadlo jednoho herce“ (Kazík, 2008, s.9). Pro instruktora znamená být celou dobu intervence ve střehu a reagovat nejen na verbální, ale i neverbální projevy posluchačů. Existuje spousta lidí – odborníků, kteří mají zajisté okolí co sdělit. Někdy se bohužel stává, že mají sice hluboké znalosti, ale nejsou schopni je předat dále. I to je umění. V následujících stránkách se podíváme i na to, jak své znalosti co nejlépe předávat dále.

Jako první je důležité uvědomit si, co je vlastně outdoor program a jaká má specifika. Outdoor program v tomto případě je trénink určitých schopností a dovedností, tzn. trénink je „...plánovaná a systematická snaha o upravení či vývoj znalostí / dovedností za pomoci studia; snaha o dosažení efektivních výkonů v dané činnosti či řadě činností. Co se týče pracovních situací, spočívá jeho účel v umožnění jednotlivci dosáhnout schopností proto, aby mohl adekvátně vykonávat zadaný úkol či zaměstnání“ (Buckley, 2004, s.5). I podle této definice by se měl proto trénink sestávat nejen z teoretických poznatků, ale i praktických cvičení, aby si účastníci měli možnost vše zažít. Jednoduše graficky vyjádřeno jde o kruh, který se neustále vyvíjí. Problematické účastníků i lektora jsem se věnoval v předchozích kapitolách, nyní se zaměřím na program jako takový.



3.1 Výzkum jako nástroj pro tvorbu programu

Při tvorbě jakéhokoli programu je důležité nejdříve provést analýzu. Ta se týká několika oblastí (viz níže dotazník). Z analýzy vyplyne zadání programu, na které logicky naváže vlastní příprava a tvorba programu a poté informace směrem k účastníkům. Než však instruktor začne program vytvářet, musí vždy zjistit, co lidé vlastně chtějí a potřebují. „Trenér je poté schopen uvést základní a kritické problémy:

- Jaký by měl být specifický obsah tréninku?
- Jak by měl být trénink organizován a veden?
- Jak by měl být trénink hodnocen co se týče efektivity?“

(Buckley, 2004, s. 69)

V mém případě je důležité provést vhodnou analýzu potřeb a vhodně ji zacílit. Jak tedy provést analýzu potřeb? Je několik možností. Jako například strukturovaný rozhovor, pozorování, dotazník, participace, popisy práce, osobní záznamy, skupinová diskuze apod. (Buckley, 2004). Pro přípravu outdoor programu jsem zvolil analýzu formou krátkého dotazníku. Tím jsem obeslal vybrané střední školy v regionu. Abych mohl školám poskytnout relevantní informace, vytvořil jsem nejdříve stručnou SWOT analýzu programu, kde jsem se snažil zachytit klady i rizika takového programu.

Silné stránky

- Poznání sebe i týmu
- Vytržení ze stereotypu třídy
- Praktické vyzkoušení teoretických poznatků
- Ukotvení poznatků pomocí Kolbova cyklu
- Ukázka jiných možností učení se

Slabé stránky

- Vliv počasí na kvalitu programu
- Časová i finanční náročnost přípravy i realizace programu
- Relativně obtížně definovatelné cíle s ohledem na neznalost cílové skupiny, její zralosti a problémů
- Náročná motivace jedinců k zapojení do programu

Příležitosti

- Při dodržení základních pravidel je vysoká pravděpodobnost, že si účastníci odnesou praktické znalosti a dovednosti, které budou v reálném životě používat, na rozdíl čistě teoretických poznatků, které jim většinou škola nabízí.

Rizika

Při nevhodné nebo nedostatečné motivaci jedinců hrozí neúspěch celého programu. Pokud bude program vyžadovat finanční účast školy / účastníků, negativně se to promítne do zájmu o něj a tím i možnou realizaci.

Výzkum probíhal v několika fázích. V první části jsem vytipoval střední školy, oslovil jejich vedení a požádal o účast v dotazníkovém průzkumu, který je k ničemu nezavazuje. Také jsem všechny ujistil o anonymitě průzkumu a o tom, že data použiji pouze pro svou bakalářskou práci. Jako největší problém při realizaci první fáze výzkumu se ukázal problém kterého konkrétního člověka oslovit, kdo je za tuto oblast ve škole zodpovědný. Nejčastěji jsem tedy dotazníky po dohodě s vedením školy směřoval na učitele tělesné výchovy, třídní učitele nebo výchovné poradce. Těm jsem zaslal tento dotazník s průvodním dopisem (viz. Přílohy, s.49).

Z celkem 14ti oslovených škol bylo ochotno dotazník vyplnit nebo dotazník vyplnilo a odeslalo zpět celkem 10 škol. 100% škol uvedlo, že podobný program nikdy ve škole nezkoušelo. 80% z nich uvedlo, že by rádo využilo nabídky a na svých školách realizovalo tento outdoor program. Podle výsledků výzkumu by se takový program měl zaměřit na oblast komunikace a konfliktů ve třídě tzn. jak řešit konflikty, jak vycházet v rámci týmu apod.. Z výzkumu tedy vyplynulo, že většina škol má o program zájem i přesto, že s ním v minulosti neměla žádné zkušenosti.

Pro přehlednost a možné využití obdobného postupu při tvorbě jiného **outdoor programu** postupu i do budoucna jsem vytvořil tabulku, ve které jsou uvedeny všechny základní důležité informace potřebné pro přípravu / tvorbu programu:

Cílová skupina	<ul style="list-style-type: none"> - pro koho je program určen - kolik osob se zúčastní - jaký je věk účastníků - jak dlouho skupina existuje - jaké jsou nejčastější problémy ve skupině - v čem skupina potřebuje pomoci - existují ve skupině i podskupiny případně kolik - jaké mají účastníci zkušenosti s podobným programem - jak je vhodné skupinu motivovat k aktivní účasti - kdo a jak bude program prezentovat účastníkům - kdo připraví účastníky na kurz a dá jim relevantní informace
Cíle programu	<ul style="list-style-type: none"> - jaký by měl být cíl /cíle setkání - kdo a jak tyto cíle stanoví - do jaké míry může cílová skupina cíle ovlivnit
Vlastní realizace	<ul style="list-style-type: none"> - kdy je nejvhodnější čas pro realizaci - jak dlouho by měl program trvat - kdo bude program realizovat a jaké budou zodpovědné osoby za realizátora a pedagogický sbor - kde se bude program konat - jaké vybavení bude potřeba, kdo jej zajistí - jaké budou náklady na realizaci, kdo a jak je bude hradit
Vyhodnocení	<ul style="list-style-type: none"> - jaké jsou výstupy pro účastníky a zadavatele - kdo a jak bude program a jeho efektivitu / přínos / použitelnost hodnotit - jak poskytována zpětná vazba (kdo, komu, kdy, jak)

3.2 Vlastní outdoor program

Pokud má instruktor základní informace, může začít s vlastní tvorbou a přípravou programu. Každý instruktor má svůj jedinečný postup, jak program vytvořit. V každém případě se ale musí řídit zjištěnými informacemi a cíly, které program má. Na základě zjištěných informací jsem tedy sestavil šestihodinový program, který se zaměřuje převážně na problematiku z oblastí komunikace a řešení konfliktů.

Tento program má svůj scénář. Ten obsahuje základní údaje jako jsou blok, cíle, čas, obsah, metody, pomůcky. Má sloužit jako nástroj pro instruktora tak, aby se kdykoliv během dne mohl podívat, jaká aktivita bude následovat a co je k ní potřeba, případně připravil pomůcky atp..

Další pomůckou pro instruktora jsou pracovní listy pro každou aktivitu, která je součástí programu. V tomto listě je přesně popsána aktivita a také námět na otázky pro reflexi po každé aktivitě. Po každém listu ještě následuje přesnější popis aktivity – co má účastníkům přinést, na co konkrétně je aktivita zaměřena.

Celý program je pojat jako soutěž dvou družstev. V konečném důsledku nejde jen o celkové vítězství jako takové, ale spíše o proces; o zvládání jednotlivých aktivit. Na konci dne by obě družstva měla být odměněna za zapojení. Samozřejmě vítězné družstvo by mělo dostat o něco hodnotnější odměnu. Cílem ale není podpořit rivalitu mezi těmito dvěma skupinami ale spíše zapojení do aktivit, a tím i sebepoznání i poznání celé skupiny.

Na další stránce je uveden scénář celé akce, poté následuje popis aktivit.

BLOK	CÍLE	ČAS	OBSAH	METODA	POMŮCKY
Úvod	Znalost cíle, orientace v programu, ošetření očekávání účastníků	30	Úvod, představení instruktora Program Představení účastníků, jejich očekávání	Body na FCH Otázky	Jmenovky, fixy FCH
Icebreak molekuly	Rozehřátí, pohyb, uvolnění napětí, zábava	15	Hra Molekuly; vítězové se stanou kapitány Reflexe	Hra Otázky	
Vytvoření družstev	Vytvoření družstev / týmů pomocí náhody	20	Účastníci jsou rozděleni do 2 družstev pomocí náhody, skládají 2 obrázky-puzzle, reflexe	Hra Otázky, skupinová diskuse	2 x odlišný obrázek, každý rozstříhaný na 10 částí
Erb	Seznámení se a identifikace s pracovní skupinou, s jejím způsobem práce a komunikace, podpora kreativity, prezentace	30	Tvorba erbu Prezentace ostatním Reflexe	Hra Otázky	2 x flipchartový papír, 2 x lepidlo, 2 x nůžky, staré noviny a časopisy, barevné fixy nebo pastelky
Přestávka		20			
Čísla	Komunikace ve skupině, plánování, strategické myšlení, spolupráce	30	Pohybová aktivita, přenášení čísel z místa A na B dle pravidel Reflexe	Hra Otázky Řízená diskuse	2 sady čísel 1-10, každá sada na jiné barvě podkladu (např. červená a zelená sada), lano nebo šňůra pro vyznačení startu, schéma jak budou čísla rozmístěna, stopky.
Stavba stanu	Koordinace ve skupině, zapojení všech členů skupiny, vyzkoušení si práce a spolupráce ve ztížených podmínkách	60	Stavba stanu, v každé skupině dva vedoucí, zbytek týmu má zavázané oči Reflexe	Hra Otázky Řízená diskuse	2 x stan, 16 šátků na oči, stopky
Oběd		45			
Věž	Týmová komunikace, podpora kreativity, řešení konfliktů ve skupině, přirozené rozdělení rolí ve skupině	60	Stavba věže, opětovná výměna kapitánů v průběhu hry Reflexe	Hra Otázky Řízená diskuse	2 balení špaget, 2 sáčky marshmallows, metr
Překroč čáru	Nácvik komunikace ve skupině, logického myšlení a řešení problému nebo konfliktu	20	Dostat druhou skupinu na svou polovinu, pochopit důležitost obsahu sdělení a přemýšlení o něm	Hra Otázky Řízená diskuse	Lano / šňůra jako dělící čára nebo křída
Závěr	Vyhodnocení soutěže, ukotvení zážitků	30	Výsledky – cena pro vítěze a poražené Rychlá reflexe a hodnocení dne	Body na FCH Otázky diskuse	FCH Ceny pro účastníky

Molekuly – pracovní list

Cíl:	Rozehřátí, pohyb, uvolnění napětí, zábava
Pomůcky:	Žádné
Ukončení:	Na konci hry zůstanou pouze dva účastníci – vítězové; to jsou kapitáni svých družstev pro zbytek dne
Čas:	15 minut
Zadání účastníkům:	Každý z vás představuje jednu molekulu. Ty se spojují a rozdělují podle toho, jaký počet určím já jako vedoucí. Vaším úkolem je co nejrychleji najít odpovídající počet dalších molekul a vytvořit s nimi „sloučeninu“. Ten, kdo nevytvoří sloučeninu s odpovídajícím počtem molekul, vypadává.
Pokyny pro instruktora:	Instruktor stanoví pravidlo, že molekula se vždy po skončení kola musí celá rozpojit. Předejde se tak utváření stabilních dvojic nebo trojic, které si vždy pouze najdou někoho k sobě do počtu, doplňují se. Také předem neodhaluje záměr takto vybrat dva kapitány družstev pro další aktivity.

Molekuly – popis aktivity

Aktivita molekuly je zařazena na začátek celé akce. Má za úkol účastníky rozehrát a aktivizovat. Jejím cílem není žádná hlubší reflexe nebo zpětná vazba. Hlavním úkolem je pouze účastníky nenásilně donutit k tomu, aby vytvářeli skupiny ne podle toho, která osoba jim vyhovuje, ale podle toho, kdo je nejbližší. Tím se částečně podaří nabourat strukturu skupiny případně jejich podskupin. To vše může mít pozitivní dopad na průběh celé akce. Účastníci tak budou vlastně donuceni spolupracovat s osobami, se kterými by v běžném životě ve třídě nespolupracovali.

Z této aktivity také vzejdou budoucí kapitáni dvou družstev. Je pravděpodobné, že se jimi stanou jedinci, kteří by jinak tuto roli nezastávali.

Tato aktivita není hodnocena jako soutěžní, neurčuje se vítěz.

Vytvoření družstev – puzzle – pracovní list

Cíl:	Vytvoření družstva – týmu pomocí náhody
Pomůcky:	2 x odlišný obrázek, každý rozdělený na 10 částí tak, aby se z nich dal sestavit obrázek na principu puzzle
Ukončení:	Sestavení obrázku – každý obrázek / tým bude po zbytek dne vystupovat jako jedno družstvo
Čas:	20 minut
Zadání účastníkům:	Kapitáni, vyberte si část obrázku, kterou chcete. Teď si vy ostatní vylosujete část obrázku. Vaším úkolem je v co nejkratší době najít ostatní části obrázku, ke kterému ten váš pasuje, tak jako puzzle. V průběhu celé hry nesmíte mluvit, vše se musí odehrát beze slov! Hra končí, když obě družstva sestaví svůj obrázek.
Pokyny pro instruktora:	Oba kapitáni si jako první vytáhnou část obrázku, každý z jiného. Poté si i zbytek skupiny tahá části obrázků. Když jsou všechny části rozebrány, začíná vlastní aktivita. Účastníci se musejí navzájem najít a to bez mluvení a vytvořit dva obrázky z částí – puzzle. Instruktore dohlíží na dodržování pravidla o nemluvení. Pokud je třeba, může účastníky navést k příslušné skupině. Důležité je, aby aktivita nezabrala více času než je stanoveno. Jde pouze o rozdělování do družstev s jistou dávkou náhody.
Reflexe:	Jak složité pro vás bylo najít odpovídající obrázek bez mluvení? Co vám nejvíce pomáhalo? Jak jste se dorozumívali při sestavování puzzle?

Vytvoření družstev – puzzle – popis aktivity

Po určení kapitánů družstev je třeba nějakým způsobem rozdělit účastníky do družstev. Existuje několik možností, jak to udělat. Nejjednodušším způsobem je nechat kapitány, aby si sami vybrali své družstvo. Nevýhodou takového postupu je to, že kapitáni si pravděpodobně do svého týmu vyberou osoby, které jsou jim blízké. To ovšem není pro program žádoucí, protože by to jen umocnilo rivalitu a soutěživost jednotlivých skupin. I proto jsem jako způsob rozřazení do družstev zvolit aktivitu, která je založena na náhodě. Účastníci si vylosují kousek obrázku a mají za úkol najít ostatní kousky a vytvořit tak družstvo pro další program.

Celá aktivita je ztížena ještě tím, že účastníci nemohou během celé aktivity mluvit. Smyslem toho je aby si uvědomili důležitost řeči a také jak by to v reálném životě vypadalo, pokud by se s její pomocí nemohli dorozumívat. Mělo by je to také podpořit v tom, aby hledali jiné způsoby dorozumívání. Efekt puzzle je také podprahové působení na účastníky – má jim navodit synergický efekt.

Tato aktivita je hodnocena jako soutěžní. To družstvo, které rychleji složí puzzle, získává dva body. Druhé družstvo bod jeden.

Erb – pracovní list

Cíl:	Seznámení se a identifikace s pracovní skupinou, s jejím způsobem práce a komunikace, podpora kreativity, prezentace
Pomůcky:	2 x flipchartový papír, 2 x lepidlo, 2 x nůžky, staré noviny a časopisy, barevné fixy nebo pastelky
Ukončení:	hra končí pokud je erb hotov a obě skupiny odprezentovaly své erby
Čas:	30 minut (20 minut na tvorbu + 10 minut na prezentace skupin)
Zadání účastníkům:	Vaším úkolem je vytvořit si jako tým vlastní erb nebo koláž. Je jen na vás, co bude znázorňovat. Můžete tam znázornit to, co máte rádi nebo jakou zrovna máte náladu. Vše je jen na vás. Každý z vás se musí do tvorby nějak zapojit, je to aktivita vás všech. Na tvorbu erbu máte 20 minut. Poté svůj výtvar představíte druhé skupině.
Pokyny pro instruktora:	Důsledně hlídat, jestli se všichni členové zapojí. Pro případnou reflexi sledovat styl práce ve skupinách (kdo se prosazuje na úkor ostatních, kdo přináší nápady apod.).
Reflexe:	Jak se vám pracovalo v týmu? Jak jste spokojeni s výsledkem? Co z toho erbu je „vaše“, do jaké míry se s výsledkem ztotožňujete? Co vám na práci nevyhovovalo?

Erb – popis aktivity

Tvorba erbu má za cíl podpořit kreativitu jednotlivců, ale také spolupráci v týmu. Nejde o to vytvořit umělecky co nejlepší erb, ale o zapojení všech členů týmu a o diskusi při vlastní tvorbě.

Při této aktivitě je důležité zapojení všech členů týmu. Každý z týmu by se měl do aktivity zapojit. Úkolem instruktora je na to dohlédnout. Pokud se zapojí všichni, umocní to jejich dojem v tom, že do tohoto týmu patří.

Instruktor také sleduje průběh aktivity – jak se tým na začátku domlouvá o tom, co na erbu bude (a zda se vůbec domlouvá), kdo se ujal role vedoucího (jestli je to formálně zvolený kapitán nebo někdo jiný), jak se prosazují jednotliví členové týmu apod.. Všechny tyto poznatky je možné rozebrat v části reflexe. Například pokud je z 10 členů družstva aktivních pouze 5, může instruktor po skončení aktivity vznést dotazy týkající se výhod i rizik takového chování. A to nejen při této aktivitě, ale i v běžném životě. Např. co nám dává to, že vědomě umožníme druhé straně zapojení se do nějaké aktivity nebo řešení problému? Jaké jsou nevýhody? Atp.. V této aktivitě se také mohou vyskytnout jedinci, kteří budou působit destruktivně na celý tým. Vše budou negovat nebo budou ničit to, co vytvořili jiní. Jejich chování i následná reakce ostatních může být námět pro reflexi případně zpětnou vazbu. Protože je ale celý den na začátku, není vhodné dávat zpětnou vazbu jedincům ihned. Hrozilo by tak riziko jejich „zaseknutí“ nebo ještě větší negace a tím i špatné, nekonstruktivní atmosféry v týmu.

Po vlastní tvorbě erbu by se obě družstva měla zamyslet nad tím, jak svůj výtvar prezentovat ostatním a také kdo vše bude prezentovat. I v této části se ukáže, kdo je v týmu neformální autorita a jak ji přijímají ostatní. Pokud se nikdo nebude chtít prezentace chopit, instruktor vyzve kapitána, aby rozhodl. V běžném životě zřejmě účastníci ještě neměli mnoho možností prezentovat výsledky své práce kromě těch školních. Proto je to pro ně nová zkušenost. Má za cíl jim ukázat, že není jednoduché vystoupit před ostatní a prezentovat své názory, myšlenky, práci apod.. Důležitou součástí takové prezentace je také její příprava. Na to by měla družstva pamatovat. Pokud ne, je to další námět pro reflexi.

Tato aktivita není hodnocena jako soutěžní, neurčuje se vítěz.

Čísla – pracovní list

Cíl:	Komunikace ve skupině, plánování, strategické myšlení, spolupráce
Pomůcky:	2 sady čísel 1-10, každá sada na jiné barvě podkladu (např. červená a zelená sada), lano nebo šňůra pro vyznačení startu, schéma jak budou čísla rozmístěna, stopky.
Ukončení:	Hra končí pokud jsou všechna čísla přemístěna z místa A na místo B.
Čas:	35 minut (5 minut příprava + 30 minut hra)
Zadání účastníkům:	Vaším úkolem je z místa A (instruktor ukáže) sem na místo B postupně přenést všechna čísla tak, aby tady, na místě B, byla všechna srovnána tak jako na místě A. Čísla ale musíte přenášet po jednom (jedno číslo a jeden účastník) a vždy popořadě od nejnižšího (1, 2, 3 atd.). Všichni členové družstva se musí vystřídat. Za startovní čarou se může pohybovat vždy jen jeden člen – ten, který běží pro číslo. Nesmí se vracet. Ostatní stojí za čarou označující start. Vyhrává ten, kdo dosáhne lepšího času. Za každé špatně umístěné číslo je penalizace x sekund (záleží na terénu a délce trasy, instruktor si vždy připraví na místě a vyzkouší). V této aktivitě nesmíte použít žádné pomůcky (tužka, papír, mobil apod.).
Pokyny pro instruktora:	Obě sady čísel rozmístěte podle schématu. Oba obrazce dvou různých barev blízko sebe. Důležité je dávat pozor na to, aby se ve vymezeném prostoru vždy pohyboval jen jeden člověk.
Reflexe:	Co se vám povedlo? C byste příště dělali jinak? Jaká byla podle vás nejlépe zvolená strategie?

Čísla – popis aktivity

Aktivita čísla se může jevit jen jako čistě fyzická aktivita. Nejde v ní však pouze o rychlost a fyzickou zdatnost účastníků, i když ta samozřejmě může hrát svou roli. Princip této aktivity je založen na týmové spolupráci, na tom, jak jednotliví členové budou zjištěné informace předávat dále svým kolegům, jak jim budou pomáhat, aby dosáhli co nejlepšího výsledku.

Účastníci mají 5 minut na přípravu. V těch by si měli dohodnout strategii, jakou zvolí a také pořadí, ve kterém se aktivity zúčastní. První z nich to má relativně nejjednodušší – vidí všechna čísla tak, jak by měla být rozložena na konci. Každý další se musí spoléhat na to, co vidí, ale hlavně na informace, které dostane od kolegů. Logicky by se tak měli ti, kteří byli na začátku, zapojit do kontroly a pomoci ostatním plnit úkol. Způsob komunikace také bude hodně vypovídat o atmosféře v týmu a schopnosti spolupráce. Opět se zde mohou projevit neformální role jednotlivců v týmu. Instruktor vše sleduje a může použít v rámci reflexe.

Tato aktivita je hodnocena jako soutěžní. To družstvo, které rychleji splní úkol, získává dva body. Druhé družstvo bod jeden.

Stavba stanu – pracovní list

Cíl:	Koordinace ve skupině, zapojení všech členů skupiny, vyzkoušení si práce a spolupráce ve ztížených podmínkách.
Pomůcky:	2 x stan, 16 šátků na oči, stopky
Ukončení:	Oba stany jsou postaveny. Pokud se to podaří jen jedné skupině, hra končí v časovém limitu 60 minut.
Čas:	60 minut
Zadání účastníkům:	Prosím, vyberte si ze své skupiny dva zástupce (nemusí to být kapitáni). Ti vám teď zaváží oči. Každá dvojice dostala stan. Vaším úkolem je tento stan postavit. Po celou dobu ale musíte mít zavázané oči. Stanu a všech jeho částí se smíte dotýkat pouze vy, vaši vedoucí vás mohou navádět pouze slovně. Vedoucí se tedy nesmí žádným způsobem rukama nebo jinými částmi těla nebo pomůckami dotknout stanu ani hráče. Vedoucí, nezapomeňte na to, že hráči nevidí, zodpovídáte tudíž za jejich bezpečnost. Které skupině se podaří stan dříve a správně postavit, vyhrává.
Pokyny pro instruktora:	Stany předem účastníkům neukazujte. Dohlédněte, aby všichni účastníci měli pořádně zavázané oči a aby se stanu dotýkali pouze hráči, ne vedoucí. Pamatujte na bezpečnost, při manipulaci zvláště s konstrukcí stanu je důležité sledovat hráče a předcházet možným úrazům.
Reflexe:	Co pro vás bylo nejtěžší? Když se řeklo stan, jaký jste si představili? Co by vám pomohlo, aby na začátku aktivity vedoucí udělali? Jak se vám pracovalo v týmu? Co vám na práci nevyhovovalo? Co byste ještě potřebovali, aby vše šlo lépe? Jak jste si připadali, když jste čekali na pokyny a neviděli, co se děje?

Stavba stanu – popis aktivity

Postavit stan nebývá náročné. Vše je ale ztíženo tím, že účastníci mají zavázané oči. Také předem nevidí, jak stan vypadá, nevidí tedy, co budou stavět. Úkolem vedoucího je ostatní pouze slovně navádět jak mají stan stavět. Důležité je zajistit maximální bezpečnost účastníků, aby se nezranili.

Celá aktivita má účastníkům ukázat, jak je těžké něco tvořit, na něčem pracovat, pokud nevidí. V přeneseném slova smyslu to, jak moc potřebujeme pro naši práci vidět cíl a mít dostatek informací. Nejen informace z jednoho typu zdroje, ale z více úhlů pohledu. V našem případě pouze slovní instruktáž ztěžuje práci natolik, že aktivita, která by normálně zabrala cca 20 min se často protáhne až na trojnásobek času. Sami účastníci si to začnou uvědomovat v průběhu aktivity. Při počtu 10 osob se velice záhy stane to, že někteří z nich budou delší dobu jen postávat nebo posedávat a čekat na pokyn. Může se stát, že se budou dožadovat informací, popisu toho, co se právě děje. Účastníkům to tak ukáže, že i informování o právě probíhajícím procesu je důležitá a může předejít konfliktům nebo pomoci jednotlivcům vytvořit si obraz toho, jak se daří úkol plnit a v jaké fázi se zrovna nachází. Zobecněně jak je důležitá zpětná vazba. Všichni potřebujeme vědět, jak si zrovna stojíme.

Také způsob navádění účastníků při realizaci ukáže, jak jsme zvyklí automaticky používat nepřesná vyjádření a neuvědomíme si, že pro každého může určité slovo znamenat něco jiného, má jinou představu. Např. kousek před tebou je zcela nevypovídající. Vedoucí se musí vyjádřit přesně – 15 cm apod.. Také navigování typu „běž k Mirkovi“ účastníkovi mnoho neřekne. Ten totiž nevidí, kde Mírek stojí.

Celý úkol tedy má za cíl ukázat vedoucímu, jak je těžké se vymanit z používání určitých slovních spojení, na která jsem zvyklí a jak moc je důležité vždy svůj projev přizpůsobit situaci. Ostatním členům týmu zase může ukázat, jak si říci o informace, které potřebuji i to, jak mi může být, pokud tyto informace nedostanu nebo dokonce opakovaně nedostávám.

Tato aktivita je hodnocena jako soutěžní. To družstvo, které rychleji splní úkol, získává dva body. Druhé družstvo bod jeden.

-

Věž – pracovní list

Cíl:	Týmová komunikace, podpora kreativity, řešení konfliktů ve skupině, přirozené rozdělení rolí ve skupině
Pomůcky:	2 balení špaget, 2 sáčky marshmallows, metr
Ukončení:	Hru končí instruktor po určeném čase.
Čas:	60 minut
Zadání účastníkům:	Kapitáni obou družstev, pojd'te prosím se mnou. Teď jste stavitelé, architekti. Váš stavební materiál je balíček špaget a marshmallows. Vaším úkolem je s vaším týmem postavit co nejvyšší stavbu. Ta musí stát sama, bez jakékoli opory a to včetně opor/opěr vytvořených ze špaget. Je na vás, jak s materiálem naložíte. Cílem je postavit co nejvyšší stavbu tak, aby vydržela samostatně stát minimálně 10 sekund. Teď běžte ke svým týmům a začněte pracovat. . . . (po cca 20min si opět zavolejte kapitány). Protože se zdá, že práce na stavbě nepokračují tak rychle jak by mohly, rozhodl jsem se, že vyměním kapitány družstev. Každý z vás teď půjde vést druhý tým. Kolegové, kteří stavbu stavěli před vámi zjistili, že jako nejstabilnější se jeví stavba s trojúhelníkovými základnami. Je na vás, jak s touto informací naložíte...Po dalších cca 20min si opět zavolejte kapitány a opět jim vyměňte družstva.
Pokyny pro instruktora:	Předejte kapitánům materiál a zahajte hru. Pozorujte, jakým způsobem předávají kapitáni informace týmu a jak se ve skupině začínají vytvářet role, kdo se chopí aktivity atp.. Předem neříkejte, že se budou kapitáni po čase měnit. Po cca 20 min si zavolejte kapitány a vyměňte jim jejich družstva. Sledujte jejich reakci i reakce družstva. Po dalších 10 min opět proveďte výměnu kapitánů (kapitán by se tak měl vrátit zpět ke svému původnímu družstvu).
Reflexe:	Jak jste vnímali změnu kapitána? Když někdo přišel s novým nápadem, jak byl přijat? Záleželo na tom, kdo a jak to říká?

Věž – popis aktivity

Princip aktivity spočívá v tvorbě, stavění věže. Co je však důležité pro instruktora a potažmo pro skupinu je to, jak se celého úkolu zhostí. Do hry by se opět měli zapojit všichni členové.

Na začátku aktivity by si tým měl zvolit strategii, jakou použije. Často se stává, že se vytvoří podskupiny a ty si samostatně pracují na věži. Poté přichází konflikt – jaký způsob pro stavbu použít. Zde je prostor pro kapitána, který by měl rozhodnout nebo směřovat tým k nějakému řešení. Dalším krokem by měla být dělba práce. 10 osob v jedné skupině je relativně vysoký počet a všichni najednou pracovat na stavbě nemohou. Někteří z nich se mohou automaticky chopit tzv. přípravných prací (lámání špaget, dělení marshmallows aj.). Instruktore vše pozoruje a na konci v reflexi může účastníky vyzvat, aby popsali, proč se tak stalo, jak jim bylo a zda si tu roli zvolili sami nebo jim byla přidělena. Také při vlastní stavbě nastávají konflikty a dá se vyzorovat to, jak jednotlivci mají nebo nemají tendence se prosazovat. V některých případech se těsně před uplynutím časového limitu snaží někteří umístit na věž jednu dlouhou špagetu jako anténku, a tím zvýšit její výšku. Velkým rizikem ale je zhroucení celé stavby. Často proto dochází k bouřlivým diskusím a pokud se stavba opravdu zhroutí, tým to dává za vinu právě těmto lidem.

Tato aktivita je hodnocena jako soutěžní. To družstvo, které rychleji splní úkol, získává dva body. Druhé družstvo bod jeden.

-

Překroč čáru – pracovní list

Cíl:	Nácvik komunikace ve skupině, logického myšlení a řešení problému nebo konfliktu; pochopit důležitost poslechu zadání a přemýšlení o něm
Pomůcky:	Lano / šňůra jako dělicí čára nebo křída
Ukončení:	Hra končí pokud se jedné skupině podaří dostat tu druhou na svou stranu nebo uplyne časový limit.
Čas:	20 minut (5 minut příprava + 15 minut hra)
Zadání účastníkům:	Vaším úkolem je dostat druhou skupinu na tuto polovinu.
Pokyny pro instruktora:	Zadejte každé skupině zvlášť instrukce. Dejte jim 5 minut na přípravu. Pozorujte, jakým způsobem skupina pracuje, jestli se uchýlí k násilí, lži, domluvě apod.. Poznatky zmiňte a rozeberte v reflexi.
Reflexe:	Jaké přesně bylo zadání? Co jste slyšeli? Co přesně tedy bylo vaším úkolem?

Překroč čáru – popis aktivity

Na závěr dne jsem zařadil fyzicky i psychicky nenáročnou aktivitu. Obě skupiny dostanou odděleně zadání – dostat druhou skupinu na tuto polovinu. Důležité je pozorovat, jakým způsobem se skupiny chopí realizace. Na přípravu mají 5 minut. Během nich by měly dohodnout strategii, jak úkol splní.

Většinu lidí okamžitě napadne přetahovat druhou skupinu na svou stranu násilím. To však není řešení. Všech deset osob by najednou muselo přetáhnout druhé, ti navíc dobrovolně na druhé straně nevydrží. Řešením je s druhou skupinou se domluvit, říci si, jaké měla zadání. Pokud se obě skupiny společně zamyslí zjistí, že v zadání se nemluvalo o tom, že každá skupina musí zůstat na své straně. Nejlepším řešením je tedy domluvit se a vyměnit si místa.

Tato jednoduchá aktivita má účastníkům ukázat jak je důležité nejdříve přemýšlet, analyzovat situaci a teprve poté jednat.

Tato aktivita je hodnocena jako soutěžní. To družstvo, které rychleji splní úkol, získává dva body. Druhé družstvo bod jeden.

3.3 Realizace a vyhodnocení programu

Celý **outdoor program** tak, jak je sestaven, jsem realizoval ve vybrané střední škole, která se předtím zapojila do výzkumu a uvedla, že by měla zájem se programu účastnit. Nejprve jsem vedení školy kontaktoval a požádal je o vyplnění dotazníku. Poté jsem se sešel s pověřenou osobou – třídním pedagogem. Na osobním setkání jsem mu ještě jednou představil celý program a vysvětlil, co pro něj i jeho třídu bude znamenat účast v tomto programu. S třídním pedagogem jsme poté stanovili termín, kdy se celá akce bude konat. Já jako instruktor jsem vypracoval základní seznam věcí, které budou studenti potřebovat. Poté jsme celý program realizovali. Po absolvování programu jsem program vyhodnotil s účastníky (krátké slovní hodnocení – co je zaujalo a proč, jestli případně jak a které zážitky jsou podle nich využitelné do praxe). Podobně jsme poté individuálně zhodnotili program i s pedagogem. Na základě všech hodnocení uvádím stručný přehled toho, co se povedlo a bylo dobré i toho, co je třeba pro další outdoor programy vylepšit.

Co se povedlo / co bylo dobré:

- studenti se aktivně zapojili do všech aktivit,
- i přes počáteční rozpaky po vytvoření družstev byli schopni dobře fungovat v rámci těchto družstev,
- kapitáni týmu byli skutečnými kapitány – brali na sebe zodpovědnost při rozhodování a nebránili se jí; ostatní členové týmu přijali jejich roli bez větších problémů,
- na konci dne jej účastníci hodnotili jako přínosný; jako nejzajímavější část dne uváděli stavbu stanu a věže,
- účastníci také přiznali, že konečné vítězství nebo prohra pro ně na konci dne nebyla důležitá.

Co je třeba zlepšit:

- celý den je plánován jako aktivita pro 20 osob; pokud se počet osob změní těsně před začátkem programu nebo dokonce v jeho průběhu, je těžké přizpůsobit aktivity (puzzle, čísla); v tomto bodě je tedy třeba ještě zapracovat na vylepšení,
- na některé aktivity jsem naplánoval příliš času, oproti tomu na jiné zbývalo času málo; všechny aktivity jsem před uvedením do programu vyzkoušel se svými přáteli, abych měl přibližnou představu, jak dlouho budou trvat. Zřejmě jsem dostatečně nevzal v potaz ne / zralost skupiny a nepřizpůsobil čas skupině. Jako největší překážka se ukázal čas při úkolu stavba stanu.

Celkově tedy mohu říci, že program zaujal jak studenty, tak jejich pedagoga. Pokud by i v budoucnu měli možnost se podobného programu zúčastnit, rádi to udělají.

4. Závěr

Na většině středních škol není běžně využíván **outdoor program** jako nástroj výuky studentů. Pokud se studenti účastní nějakého programu, jde převážně o pobyt zaměřený na jeden obor. Nejčastěji jde o lyžařské výcviky, v létě pak různé sportovní dny apod.. Program těchto dnů je ale často zaměřen pouze na rozvoj fyzické zdatnosti případně doplnění teoretických znalostí v určité oblasti (sjezdové a běžecké lyžování apod.).

Program, který jsem vytvořil, dle mého názoru kombinuje fyzické aktivity se zapojením psychiky. Účastníci jsou při aktivitách nuceni nejen zapojit se fyzicky, ale o úkolech přemýšlet. Snažit se nalézt nejlepší variantu, komunikovat a pracovat v týmu, ale i poznat a překonávat sám sebe.

Předpokládal jsem, že pokud vytvořím vhodný outdoorový program co do náročnosti pro studenty i vyučující, bude o něj mezi školami zájem. Tato má hypotéza se potvrdila. Většina škol v průzkumu odpověděla, že by měla zájem takový program pro své studenty zorganizovat. Velmi častá obava škol se týkala financí. Zajímalo je, do jaké míry se na něm musejí finančně podílet. Pokud by náklady nepřesáhly určitou výši, rádi umožní svým studentům účast.

Po realizaci programu se účastníci shodli, že pro ně byl zajímavý a přínosný. I jejich hodnocením souhlasil i třídní pedagog. Rozhodně by tento program doporučili svým kolegům z jiných škol.

Pro mě osobně byl celý program také obohacením. Mohl jsem si vyzkoušet v praxi svou teorii i dokázat, že zábavnou a hravou formou se dá studentům předat spousta znalostí a dovedností, které by jim jejich pedagogové na klasických vyučovacích hodinách jen těžko předávali.

5. Seznam použité literatury

Publikované zdroje:

ADAIR, John. *Efektivní komunikace*. 1.vyd. Praha: Alfa publising, 2004. ISBN 80-86851-10-9

BRADBURY, Andrew. *Jak úspěšně prezentovat a přesvědčit*. 2.vyd. Brno: Computer press, 2007. ISBN 978-80-251-1622-7

BUCKLEY, Roger; Caple, Jim. *Trénink a školení*. 1. vyd. Brno: Computer press, 2004. ISBN 80-251-0358-7

CLEGG, Brian; BIRCH, Paul. *Intenzivní kurz vedení lidí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2005. ISBN 80-251-0356-0

DVOŘÁČEK, Jiří. *Základy pedagogiky pro učitele a vychovatele*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2004. ISBN 80-7290-159-1

GRUBER, David. *Zlatá kniha komunikace*. 2. vyd. Ostrava: Gruber – techniky duševní práce, 2007. ISBN 978-80-85624-23-6

HADJ MOUSSOVÁ, Zuzana. *Sociální psychologie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2003. ISBN 80-7290-118-4

HADJ MOUSSOVÁ, Zuzana. *Pedagogická psychologie pro vychovatele*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2006. ISBN 80-7290-243-1

HARTL, Pavel; HARTLOVA, Helena. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178.303-X.

HERMOCHOVÁ, Soňa. *Hry pro dospělé*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0817-5

HERMOCHOVÁ, Soňa. *Teambuilding*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1155-9

HERMOCHOVÁ, Soňa; Prchal Petr. *Skupinová dynamika ve školní třídě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 978-80-239-5612-2

KAZÍK, Petr. *Rukověť dobrého lektora*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2453-9

KOEGEL, Timothy. *Špičková prezentace*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2008-8

MOHAUPTOVÁ, Eva. *Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci*. 2.vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-641-4

NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha : Academia, 1998. ISBN 80-200-0689-3.

VECHETA, Vladimír. *Indoor activity*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2561-8

VECHETA, Vladimír. *Outdoor activity*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2650-9

ŽÁK, Petr. *Kreativita a její rozvoj*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0457-5

Internetové zdroje:

Rámcový vzdělávací program pro gymnázia : RVP G [online]. Praha : Výzkumný ústav pedagogický v Praze, 2007 [cit. 2010-01-10]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/uploads/soubory/PDF/RVPG_2007_06_final.pdf>.

Wikipedia.cz [online]. 2010 [cit. 2010-01-10]. Outdoor training. Dostupné z WWW: <[ttp://cs.wikipedia.org/wiki/Outdoor_training](http://cs.wikipedia.org/wiki/Outdoor_training)>.

ANOTACE

Jako téma své bakalářské práce jsem se rozhodl zpracovat problematiku týkající se možnosti použití outdoorového programu jako nástroje rozvoje kompetencí a dovedností žáků středních škol. Cílem mé bakalářské práce je provést průzkum, který má zjistit, zda je o takový typ programu mezi středními školami zájem. Poté vytvořit vlastní outdoor program, vyzkoušet jej v praxi a vyhodnotit, zda byly splněny cíle, které byly vytyčeny.

KLÍČOVÁ SLOVA

outdoor program, klíčová kompetence, jedinec, učení se, skupina, struktura a dynamika skupiny, zážitková metoda, Kolbův cyklus, instruktor, neverbální komunikace, práce s hlasem, verbální komunikace, tvorba programu, realizace programu, vyhodnocení programu.

ANNOTATION

As the theme of my bachelor's thesis I dedicated to process the theme of ability of application outdoor programme as the instrument of improvement of competences and other skills. The goal of my thesis is to create and realize research that has to identify if high schools are interested in using programme like this at their education. Than I want to create the outdoor programme, try it on and evaluate, if the objectives that we set up were reached.

KEYWORD

outdoor programme, key competences, individual, learning, group, structure and dynamism of a group, experience method, Kolb's cycle, instructor, nonverbal communication, work with voice, verbal communication, programme creation, programme realization, programme evaluation.

6. Přílohy

Dotazník pro SŠ

1.	Měla by vaše škola zájem o tento outdoor program pro své studenty? (pokud ne, prosím vyplňte ještě otázku č.2, poté můžete dotazník opustit)	ANO NE
2.	Má vaše škola již nějaké zkušenosti s podobným programem?	ANO NE
3.	Na jaké oblasti by se měl program zaměřit? (prosím označte)	a) komunikace b) prezentace c) konflikty d) týmová spolupráce e) sebepoznání f) jiné (prosím uveďte)
4.	Byla by vaše škola ochotna se finančně podílet na realizaci programu? Pokud ano, uveďte prosím přibližnou částku.	ANO NE
5.	Kdy je vhodné, aby se program konal? (uveďte prosím měsíc nebo týden)	
6.	Do jaké vzdálenosti od školy byste byli ochotni za programem cestovat? (uveďte prosím km)	
7.	Kolik studentů je průměrně v jedné třídě?	